

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Єрошенко Михайло Юрійович

магістр

Національного технічного університету

«Харківський політехнічний інститут»

Побережна Наталія Миколаївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економічного аналізу та обліку

Національного технічного університету

«Харківський політехнічний інститут»

Сьогодні, в умовах посилення ринкової конкуренції, процесів глобалізації та інтеграції, динамічних змін у соціально-економічному середовищі стратегічним напрямком у розвитку економіки нашої країни є перехід на інноваційну модель, яка ґрунтується на розробленні та впровадженні нових поколінь техніки та прогресивних технологій.

Необхідно зазначити, що країни світу, «...які стали на шлях інноваційного розвитку, своїми наявними успіхами у значній мірі зобов'язані розвитку такої важливої складової інноваційно-сприятливого середовища як інноваційна культура. На макрорівні інноваційна культура розглядається як складова потенціалу інноваційного розвитку суспільства, як соціокультурний механізм регулювання інноваційної поведінки людини тощо. На рівні окремої організації інноваційна культура розглядається як складова корпоративної культури, що характеризує ступінь сприятливості окремих працівників, груп працівників (підрозділів) і організації в цілому до нововведень, готовність втілити їх у нові продукти, технології, управлінські рішення тощо» [1, с. 132].

Впевненні, що саме наявність розвинутої інноваційної культури, яка пов'язана з можливостями людини щодо сприятливості до нових ідей, їх здатністю до підтримки та реалізації нововведень, з їх можливостями до розвитку своїх творчих здібностей і креативного мислення, забезпечить ефективну інноваційну політику підприємства та надасть йому змогу обрати інноваційних шлях свого стратегічного розвитку.

За результатами аналізу науковців [2; 3] розвиток інноваційної культури сучасного підприємства сприяє реалізації наступних можливостей:

у сфері конкретної економіки – прискорення та підвищення ефективності впровадження нових технологій та винаходів;

у сфері управління – реальної протидії бюрократичним тенденціям;

у сфері освіти – сприянню розкриттю інноваційного потенціалу особистості та його реалізації;

у сфері культури – оптимізації співвідношення між традиціями та відновленням, різними типами та видами культур.

Багато науковців, серед яких Джей Рао та Джозеф Вейнтрауб [4] вважають основними складовими інноваційної культури підприємства шість основних елементів:

цінності підприємства, до яких можна віднести пріоритети та рішення підприємства за якими воно витрачає свої кошти, свої ресурси та свій час;

поведінку персоналу підприємства у процесі створення інновацій, а саме – готовність до ризикових інноваційних рішень, здатність надихати співробітників та здатність переборювати бюрократичні перепони, цілеспрямованість та завзятість до подолання різних технічних, ресурсних та фінансових складнощів;

клімат на підприємстві – настрої, ентузіазм, ініціатива до навчання та ризику, здатність мислити креативно та незалежно, здатність до прояву емпатії та поважливе ставлення до колективу;

ресурси підприємства – персонал підприємства, системи та проекти. Найважливішим фактором, який має великий вплив на цінності та клімат підприємства вважається персонал підприємства, особливо – «ентузіасти інновацій»;

процеси, до яких необхідно відносити шлях розвитку інновацій за його основними етапами;

успіх, який в інноваціях підприємства може бути досягнуто на трьох рівнях – зовнішньому, корпоративному та особистісному. «...зокрема, зовнішнє визнання показує, наскільки інноваційної вважають компанію клієнти і конкуренти, чи дають інновації відчутний фінансовий результат. В цілому успіх підкріплює цінності, поведінку і процеси в компанії, що, в свою чергу, впливає на певні дії і рішення: хто буде заохочений, яких людей будуть наймати на роботу, які проекти отримають «зелене світло» [4].

Підґрунтям зростання та розвитку сучасного підприємства вважаємо стратегічне управління та розвиток персоналу підприємства як основної складової його ресурсних можливостей.

Основними складовими стратегічного управління та розвитку персоналу вважаємо:

умови та охорону праці, техніку безпеки персоналу;

форми та методи регулювання трудових відношень;

методи вирішення трудових та виробничих, соціальних конфліктів;

розробка правил ділової етики;

політика зайнятості на підприємстві (аналіз ринку праці, система найму та відбору персоналу, режим праці та відпочинку);

профорієнтація та адаптація персоналу;

прогнозування та планування персоналу;

методи ділової оцінки та атестації, відбору персоналу;

методи розвитку персоналу – планування ділової кар’єри, формування кадрового резерву;
механізм управління трудовою мотивацією;
розробка нових систем та форм оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання та мотивації працівників;
інформаційне забезпечення кадрової роботи на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Інновації у маркетингу і менеджменті: монографія / за заг. ред. д.е.н., професора С.М. Ілляшенка. – Суми: тов «Друкарський дім «Папірус». – 2013. – 616 с.
2. Стратегический ресурс XXI века – инновационная культура [Электронный ресурс] / Центр Межрегионального Инновационного Развития. – Режим доступа: <http://www.inno-mir.ru/innovation-culture>
3. Куліш І.В. Кадрова політика як основа розроблення стратегії управління персоналом / І.В. Куліш, Н.М. Побережна // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2010. – № 64. С. 178–182.
4. Насколько инновационна культура вашей компании? [Электронный ресурс] / Джей Рао, Джозеф Вейнтрауб. – Режим доступа: <http://constructor.ru/uspex/razvitie-innovacionnoj-kultury-predpriyatiya.html>